

FAMILY CARE & MEDICAL LEAVE & PREGNANCY DISABILITY LEAVE



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA



Under California law, an employee may have the right to take job-protected leave to care for their own serious health condition or a family member with a serious health condition, or to bond with a new child (via birth, adoption, or foster care). California law also requires employers to provide job-protected leave and accommodations to employees who are disabled by pregnancy, childbirth, or a related medical condition.

Under the California Family Rights Act of 1993 (CFRA), many employees have the right to take job-protected leave, which is leave that will allow them to return to their job or a similar job after their leave ends. This leave may be up to 12 work weeks in a 12-month period for:

- The employee's own serious health condition
- The serious health condition of a child, spouse, domestic partner, parent, parent-in-law, grandparent, grandchild, sibling, or someone else with a blood or family-like relationship with the employee ("designated person")
- The birth, adoption, or foster care placement of a child

If an employee takes leave for their own or a family member's serious health condition, leave may be taken on an intermittent or reduced work schedule when medically necessary, among other circumstances.

Eligibility. To be eligible for CFRA leave, an employee must have more than 12 months of service with their employer, have worked at least 1,250 hours in the 12-month period before the date they want to begin their leave, and their employer must have five or more employees.

Pay and Benefits During Leave. While the law guarantees only unpaid leave, some employers pay their employees during CFRA leave. In addition, employees may choose (or employers may require) use of accrued paid leave while taking CFRA leave in certain circumstances. Employees on CFRA leave may also be eligible for benefits administered by the Employment Development Department, including Paid Family Leave. For more information, visit bit.ly/EDD-PFL.

Taking CFRA leave may impact certain employee benefits and an employee's seniority date. If employees want more information regarding eligibility for leave and/or the impact of the leave on seniority and benefits, they should contact their employer.

Pregnancy Disability Leave. When an employee is disabled by pregnancy, childbirth, or a related medical condition, the employee is entitled to take a pregnancy disability leave of up to four months, depending on their period(s) of actual disability. If the employee is also eligible for CFRA leave, they have the right to take both pregnancy disability leave and CFRA leave related to the birth of their child.

Reinstatement. Both CFRA leave and pregnancy disability leave guarantee reinstatement to the same position or, in certain instances, a comparable position at the end of the leave, subject to any defense allowed under the law.

Notice. When possible, employees must provide 30 days' advance notice before taking leave for foreseeable event, such as the expected the birth of a child or a planned medical procedure. For unforeseeable events, employees should notify their employers, at least verbally, as soon as they learn of the need for the leave. Failing to provide notice is grounds for, and may result in, deferral of the requested leave until the employee complies with this notice policy.

Certification. Employers may require certification from an employee's health care provider before allowing leave for pregnancy disability or for the employee's own serious health condition. Employers may also require certification from the health care provider of the employee's family member, including a designated person, who has a serious health condition, before granting leave to take care of that family member.

Want to learn more?

Visit: calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/

If you have been subjected to discrimination, harassment, or retaliation at work, or have been improperly denied protected leave, file a complaint with the Civil Rights Department (CRD).

TO FILE A COMPLAINT

Civil Rights Department
calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Toll Free: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

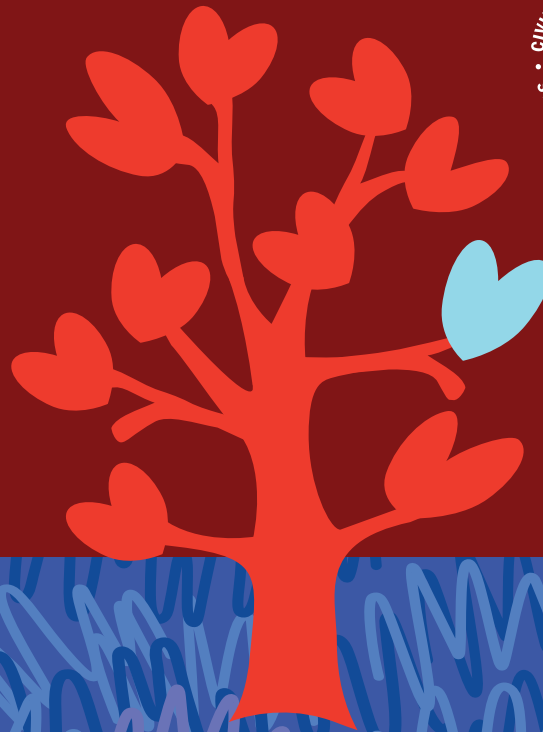
California Relay Service (711)

Have a disability that requires a reasonable accommodation?
CRD can assist you with your complaint.

CUIDADO FAMILIAR Y LICENCIA MÉDICA Y LICENCIA POR DISCAPACIDAD EN EL EMBARAZO



Civil Rights
Department
STATE OF CALIFORNIA



Bajo la ley de California, un empleado puede tener derecho a tomar una licencia con protección del empleo para cuidar de su propia condición de salud grave o de un miembro de la familia con una condición de salud grave, o para establecer un vínculo con un nuevo hijo (a través de nacimiento, adopción o cuidado de crianza). La ley de California también exige a los empleadores que proporcionen licencias protegidas por el trabajo y adaptaciones a las empleadas que estén discapacitadas debido al embarazo, el parto o una condición médica relacionada.

Bajo la ley de Derechos Familiares de California de 1993 (CFRA), muchos empleados tienen el derecho a tomar un permiso protegido por el trabajo, que es un permiso que les permitirá regresar a su trabajo o a un trabajo similar una vez que finalice su permiso. Este permiso puede ser hasta 12 semanas laborables en un periodo de 12 meses para:

- La condición de salud grave del empleado.
- La grave condición de salud de un hijo, cónyuge, pareja de doméstica, padre, suegro, abuelo, nieto, hermano o de otra persona con una relación de sangre o familiar con el empleado (“persona designada”)
- El nacimiento, la adopción o la colocación en cuidado temporal de un niño

Si un empleado toma una licencia por su propia condición de salud grave o la de un familiar, la licencia puede tomarse de manera intermitente o con un horario de trabajo reducido cuando sea médicamente necesario, entre otras circunstancias.

Elegibilidad. Para ser elegible para la licencia CFRA, un empleado debe tener más de 12 meses de servicio con su empleador, haber trabajado al menos 1,250 horas en el periodo de 12 meses antes de la fecha en que desea comenzar la licencia, y su empleador debe tener cinco o más empleados.

Pago y Beneficios Durante la Licencia. Aunque la ley garantiza solo licencia no remunerada, algunos empleadores pagan a sus empleados durante la licencia CFRA. Además, los empleados pueden elegir (o los empleadores pueden requerir) el uso de licencia pagada acumulada mientras se toma la licencia CFRA en ciertas circunstancias. Los empleados en licencia CFRA también pueden ser elegibles para beneficios administrados por el Departamento de Desarrollo del Empleado, incluyendo la Licencia Familiar Pagada. Para obtener más información, visite bit.ly/EDD-PFL.

Tomar una licencia bajo la CFRA puede afectar ciertos beneficios para empleados y fecha de antigüedad de un empleado. Si los empleados desean más información sobre la elegibilidad para el permiso y/o el impacto del permiso en la antigüedad y los beneficios, debe contactar a su empleador

Licencia por Discapacidad Durante el Embarazo. Cuando una empleada está discapacitada debido al embarazo, parto o una condición médica relacionada, tiene derecho a tomar una licencia por discapacidad por embarazo de hasta cuatro meses, dependiendo del período de discapacidad real. Si la empleada también es elegible para la licencia CFRA, tiene derecho a tomar tanto la licencia por discapacidad por embarazo como la licencia CFRA relacionada con el nacimiento de su hijo.

Reintegro. Tanto la licencia CFRA como la licencia por discapacidad por embarazo garantizan la reintegración al mismo puesto o, en ciertos casos, a un puesto comparable al final de la licencia, sujeto a cualquier defensa permitida por la ley.

Aviso. Cuando sea posible, los empleados deben proporcionar un aviso con 30 días de antelación antes de tomar una licencia por un evento previsible, como el nacimiento esperado de un hijo o un procedimiento médico planificado. Para eventos imprevisibles, los empleados deben notificar a sus empleadores, al menos verbalmente, tan pronto como se enteren de la necesidad de la licencia. No proporcionar aviso es motivo para, y puede resultar en, la postergación de la licencia solicitada hasta que el empleado cumpla con esta política de aviso.

Certificación. Los empleadores pueden requerir la certificación del proveedor de atención médica de un empleado antes de permitir la licencia por discapacidad por embarazo o por la propia condición de salud grave del empleado. Los empleadores también pueden requerir la certificación del proveedor de atención médica del familiar del empleado, incluyendo a una persona designada, que tenga una condición de salud grave, antes de conceder el permiso para cuidar a ese familiar.

¿Desea saber más?

Visite: calcivilrights.ca.gov/family-medical-pregnancy-leave/

Si ha sido objeto de discriminación, acoso o represalias en el trabajo, o se le ha negado indebidamente una licencia protegida, presente una queja ante el Departamento de Derechos Civiles (CRD).

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess

Línea gratis: 800.884.1684 / TTY: 800.700.2320

Servicio de Retransmisión de California (711)

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? CRD puede ayudarle con su queja.